

異文化接触の研究 (その I)

— イスラム社会・インドネシアにおける駐在体験と調査結果から —

北 端 辰 昭

〔抄 録〕

インドネシアはイスラム教徒の人口が世界一多い国である。宗教が違えば当然文化が違う。異文化トラブルを体験することも多い。同国に駐在して駐在員はどの程度の異文化受容レベルを要求されるのかという疑問を持った。駐在現場からの実践的な問題提起である。インドネシア駐在員対象の異文化体験調査はこれまで実施されなかったようであるが、本調査によって駐在年数と異文化受容レベルとの平均的なメルクマールが読み取れたように思う。

キーワード インドネシア、イスラム、異文化受容、赴任前研修、現地研鑽活動

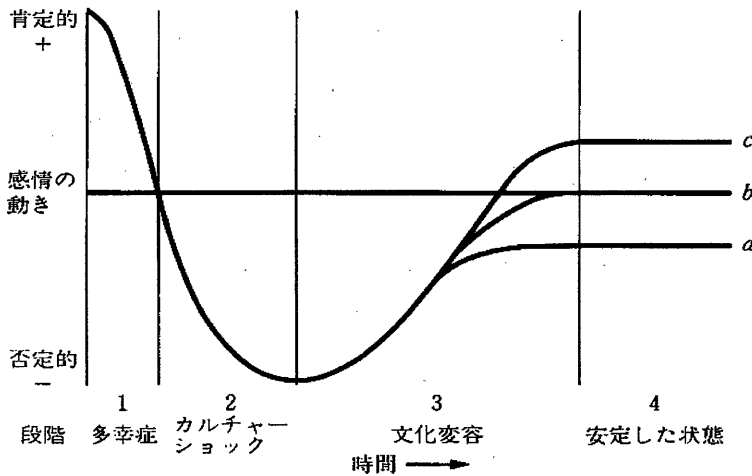
はじめに

日本の常識はイスラム社会・インドネシアにおいて非常識につながることもあり、その逆のケースもある。ヒト、モノ、カネ、情報が飛び交うグローバル化時代、異文化問題の重要性はますます加速度を増していくものと見られる。異文化国勤務の要諦は、一に安全、二に健康、三・四に異文化問題、五に仕事ではなかろうか。このように異文化問題は間口が広く且つ奥行が深い。仕事や生活を通じて、いかにして異文化受容レベルを深めるか。赴任前研修と現地研鑽活動に改善すべき点はないか。特にイスラム研修は不足していないかと推察し、2005年にインドネシア駐在員・同帰国者を対象に異文化体験調査を実施し、同調査結果をGreert Hofstede (以下「ホフステード」という)の「文化変容のカーブ理論」(『多文化世界』)と比較対照した。ホフステードは異文化社会に足を踏み入れる人々が体験するとみられる異文化受容段階を次図のように、(1)多幸症期→(2)カルチャーショック期→(3)文化変容期→(4)安定した状態期の4段階に分けてこれをとらえている。このやや一般化された理論を、インドネシア・ジャカルタの生活文化環境に適用する場合の問題点は次の通りであった。

- ①異文化受容レベルと所要年数(駐在年数)との具体的関連が明示されていないこと。
- ②最終的な第4段階に達した者(a,b,c)のうち、cケースに該当すると見られる者は、「現地にとけこんでローマ人以上にローマ人らしくなる」と推察しているが、この図式は日本・インドネシア間に於いても適合するかどうか。

③「赴任の当初段階において多幸症期を体験する、多幸症期とはむやみと幸福感に満たされている時期、新婚旅行のようなもので、旅をしたり、新しい土地を見て興奮しているような時期」と説明している。しかしこのプラス体験はどの国においても、また誰もが体験するものではないと考えられること。留学、ショートステイなど、強い責任感や義務感を伴わず、比較的長期にわたり滞在する場合、海外勤務経験の豊かな者が赴任する場合、あるいは同一国に複数回赴任する場合などに限られよう。よって本調査においては多幸症期の体験問題は取り上げなかった。なお調査票内容、調査対象者の職業、調査用語の定義などについては巻末の注記を参照。

ホフステードの「文化変容のカーブ理論図」（『多文化世界』より）



1. 調査結果の概要

（1）異文化受容の進化分析

まず経年変化による駐在員の異文化受容レベルの進化（深化）分析を行った。異文化受容という感覚的問題を数値で計測する試みである。前記のようにホフステードはこれを4段階チャートでとらえているが、本調査ではより細かい8段階チャートを用いた。既述したように多幸症期体験を省略し、カルチャーショック体験期をスタートとして、回答者にその赴任時点と帰国時点における異文化受容レベルを記入してもらった。左欄は異文化受容段階（1→8）を、中欄は各段階到達に要する所要年数（体験仮説）を、右欄は調査結果に基づく平均値を示している（資料No.1）。

(資料No.1)「異文化受容深化チャート」(調査結果)

レベル	異文化受容過程 (体験仮説)	駐在期間 (仮説)	平均値
1	カルチャーショックを体験 ↓ (↑)	(赴任早々)	赴任時の レベル
2	現地語が分かり始める ↓ (↑)	(半年?)	(2.0)
3	現地生活と勤務環境に慣れる ↓ (↑)	(約1年?)	↑ 駐在期間
4	異文化に対する学習 ↓ (↑)	(早くて2,3年?)	平均 (4.4年)
5	文化差異の発見と自国文化の再認識 ↓ (↑)	(4,5年?)	↓ 帰国時の レベル
6	異文化に対する共生・共感感情を体感 ↓ (↑)	(5,6年?)	(5.6)
7	相互啓発が可能 ↓ (↑)	(10年以上?)	
8	相互理解の意義を体感 ↓ (↑)	(15年以上??)	

設問内容a「当初赴任時点の異文化受容レベルは？」

b「最終帰国時点の異文化受容レベルは？」

c「aからbのレベルに至るのに何年間要しましたか？」

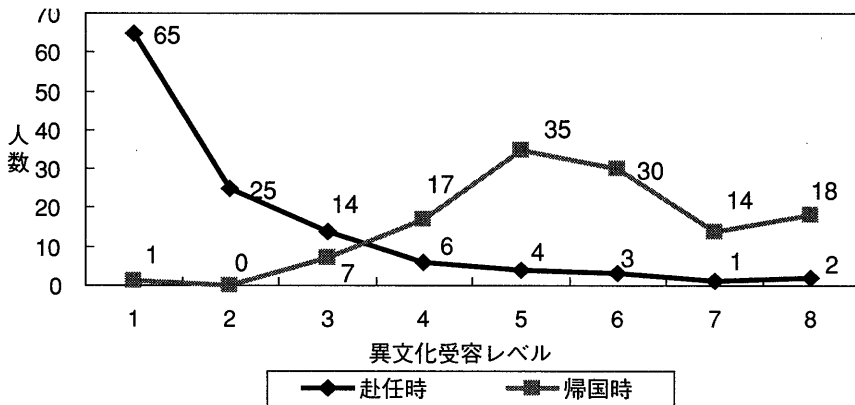
(2) 赴任時点のスタート台をより高くすること

123人の赴任時点のレベルは概ね2レベル前後でスタートしている。1年間に約0.8ポイント上昇し、帰国時点では平均5.6レベルに達している。123人のうち89人(72.3%)が帰国時に5レベル以上に到達している(資料No.2)。駐在期間は平均4.4年であった。通常、海外派遣期間は1期3～5年といわれている。これによってインドネシア駐在4～5年で駐在員の異文化受容レベルは5～6段階に達している事が判明した。つまり駐在期間と異文化受容レベルとの関係性(メルクマール)が具体的に掴めたと言える。赴任時より帰国時のレベルが逆に下がった人はいない。このことから赴任時点のスタート台が高い人はより高いレベルに到達し、逆にスタート時点が低い人はそうでもないと推察できる。赴任前研修制度の充実、異文化ノウハウの蓄積・伝達などによって、赴任時点のスタート台をより高くすることが重要である。

(3) 異文化受容の計量的評価

調査のもう一つのポイントは、赴任前から帰国に至るまでの4分野・20項目の諸活動を5段階尺度で評価(0～4点)し、棒グラフ化した((資料No.3)。前記のチャートが異文化受容レベルの深さを表わしているとすれば、これはいわばインドネシア駐在活動の通知簿に当たるともいえる。80点満点(100%)に対して、22点から75点までの開きがあり、平均点は48.41点

（資料No.2）「赴任時と帰国時の異文化受容レベル」：数字は人数



(60.5%) であった。内訳は勤務環境分野が14.78点、生活環境分野が14.46点と高い水準にある。現地研鑽分野も12.16点と予期以上に高い。しかし赴任前研修分野が7.01点と最も低く、同分野の研修・研鑽が相対的に不足していると評価されている。中心点2.41以下の項目はイスラム関連の研修・研鑽項目が多い。赴任前研修は業務引継ぎと英語研修が中心のようである。事実、業務の引継ぎや経験交流の受講者は75%にも達する。英語力は総じて高いが、インドネシア語ができない人は69%にも達する。赴任時にある程度インドネシア語が分かる人と、赴任後に習い始めた人では異文化受容の速度と深さに大きな差異が出る。多文化・異文化講座受講者は35%、イスラム文化の予備知識がある者は僅か13%に過ぎない。イスラム文化を知らない人が圧倒的に多い。これらの評点の低い項目はインドネシア特有の専門的項目であると言える。専門的項目は各人で現地赴任後に研鑽するようにとの企業側の意向が伺える。中には赴任前研修を一切行わない、荒っぽい派遣ケースも散見された。研修・研鑽活動の改善を要する。

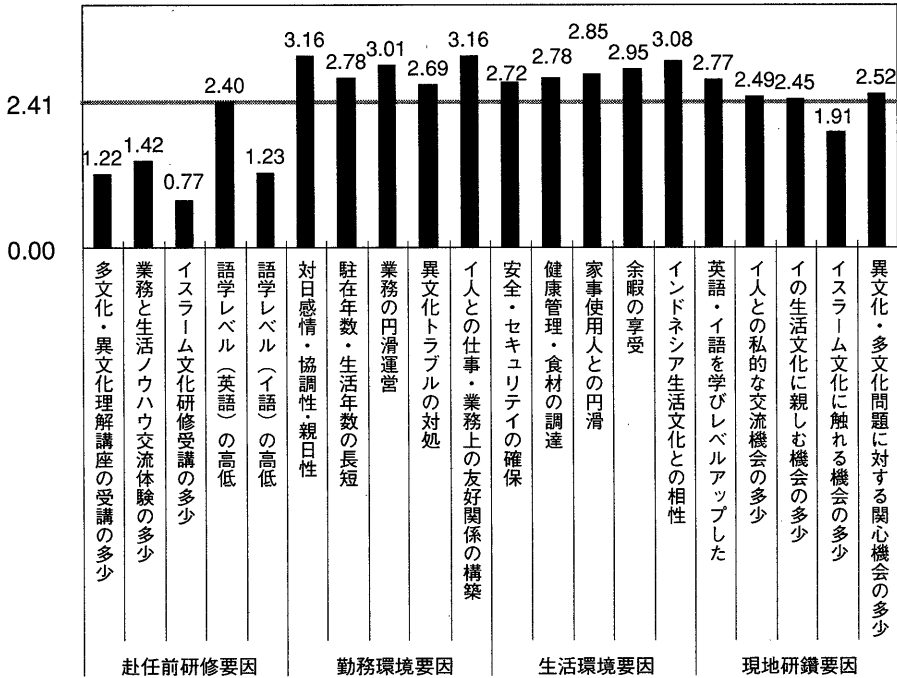
（４）赴任前研修受講者と異文化受容のレベルアップ度との相関関係

赴任前研修受講者と異文化受容のレベルアップ度との相関性を分析したところ、Pearson係数は「 -0.280 （有意確率.003）」と負の相関性を示した。レベルアップ度とは帰国時のレベルから、赴任時のレベルを差し引いた差、即ち駐在期間中にどれだけ異文化受容度が進化したかを意味している。負の相関とは一方の変数値が大きくなればなるほど、一方の変数値が小さくなることを意味する。つまり「 -0.280 」という係数は、赴任前受講のポイントが大きければ大きいほど、レベルアップ度は逆に小さくなることを意味している。赴任前研修の受講者は、赴任時点である程度のレベルに達しているので、その後の伸びしろは小さいが、受講しなかった者の伸びしろは逆に大きいことを意味している。

（５）相関性の高い上位11組

4分野・20項目相互間の相関性を分析し、そのうちPearson係数.600以上の上位11項目の組み

(資料No. 3) 4分野・20項目に対する評価 : 中心点=2.41



注：資料3.4.において表記制約から、「インドネシア」を「イ」と省略している。

合わせを抜き出した(資料No.4)。その結果、「インドネシア人との仕事・業務上の友好関係の構築」、「インドネシアの生活文化に親しむ機会」及び「多文化・異文化理解講座」の3項目と、他の項目との組み合わせの頻度が特に高いことが判明した。このことから次の三点を指摘できる。第一に、インドネシア人との仕事・業務上の友好関係を上手に構築した人は、業務を円滑にこなし、職場における対日感情、協調関係もうまく処理できた人が多いと思われ、当然駐在期間や生活年数も長いと言えそうである。第二に、インドネシアの生活文化に親しむ機会が多かった人は、インドネシア人との交流機会も多く、イスラーム文化に触れる機会も多かったといえそうである。第三に、赴任前の多文化・異文化講座の受講者は、当然のことながら、イスラーム文化に触れる機会も多く、前任者との業務と生活ノウハウの交流体験機会を持ち、現地での安全・セキュリティの確保対策も心がけていたと言えそうである。勿論、20項目のいずれも習得が大切であることは言うまでもないが、中でも特にこの3項目が現地勤務・生活・異文化理解を支える基幹的な研修・研鑽項目であると言えそうである。

(6) 4分野・20項目の因子分析

次いで4分野・20項目の因子分析を行ったところ、共通因子は2つ存在することが判明した。第1因子は赴任前研修分野を除く15項目と関わりを持ち、第2因子は語学(英語及びインドネ

(資料No. 4) 「相関性の高い上位11項目の組み合わせ」

pearson 係数	当該項目	相手項目
.670	(赴任前研修分野) 多文化・異文化理解講座	(赴任前研修分野) イスラム文化研修
.657	多文化・異文化理解講座	業務と生活ノウハウ交流体験
.647	イスラム文化研修 (勤務環境分野)	業務と生活ノウハウ交流体験 (勤務環境分野)
.683	イ人との仕事・業務上の友好関係の構築	業務の円滑運営
.653	イ人との仕事・業務上の友好関係の構築	対日感情・協調性・親日性
.613	イ人との仕事・業務上の友好関係の構築 (生活環境分野)	駐在年数・生活年数の長短 (生活環境分野と赴任前研修分野)
.675	安全・セキュリティの確保	健康管理・食材の調達
.657	安全・セキュリティの確保 (現地研鑽分野)	多文化・異文化理解講座の受講 (現地研鑽分野)
.781	イの生活文化に親しむ機会	イ人との私的な交流機会
.722	イの生活文化に親しむ機会	多文化・異文化問題に対する関心機会
.660	イの生活文化に親しむ機会	イスラム文化に触れる機会

注：数字はPearson係数を示している

(資料No. 5) 「4分野・20項目の因子分析」(パターン行列)

分野別	4分野・20項目	共通因子	
		第一因子	第二因子
赴任前研修	多文化・異文化理解講座の受講	.078	**.823
	業務と生活ノウハウ交流体験	.019	**.811
	イスラム文化研修受講	-.109	**.885
	語学レベル (英語)	.316	.107
	語学レベル (インドネシア語)	-.068	.489
勤務環境	対日感情・協調性・親日性	*.763	-.032
	駐在年数・生活年数	*.671	.018
	業務の円滑運営	*.761	-.137
	異文化トラブルの対処	*.713	.025
	インドネシア人との仕事・業務上の友好関係の構築	*.903	-.151
生活環境	安全・セキュリティの確保	.520	.058
	健康管理・食材の調達	.576	-.164
	家事使用人との円滑	*.771	-.147
	余暇の享受	.556	-.005
	インドネシア生活文化との相性	*.697	.016
現地研鑽	英語・インドネシア語を学びレベルアップした	.565	.075
	インドネシア人との私的な交流機会	*.628	.063
	インドネシアの生活文化に親しむ機会	*.665	.178
	イスラム文化に触れる機会	.448	.284
	異文化・多文化問題に対する関心機会	.602	.206

注1 = 因子抽出法：最尤法、回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法、三回の反復で回転が収束した。

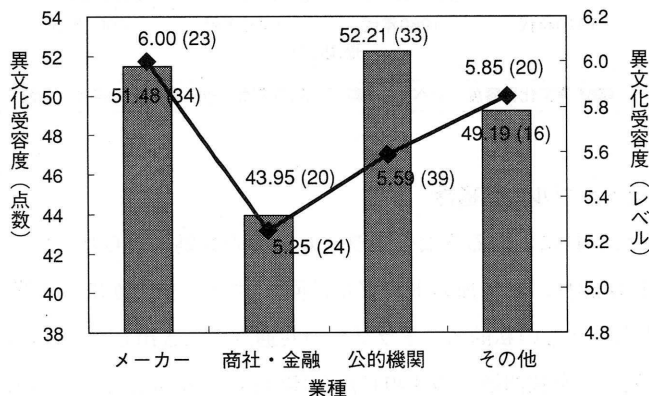
注2 = * 第1因子で特に係数の高い9項目、** = 第2因子で特に係数の高い3項目

シア語)を除く赴任前研修分野の3項目と深い関わりを持っていることが判明した(資料No.5)。第1因子の中で特に高い数値を示した項目(600以上)は、勤務環境分野にかかる全項目、生活環境分野の2項目、及び現地研鑽分野の2項目の計9項目である。語学は両域にまたがる性格を有しているが、英語は第1因子との関わりがより大きく、インドネシア語は第2因子と関わりを持っている。第1因子はいわばどの国の駐在員にも求められる共通的知見項目であり、第2因子はインドネシア特有の専門的知見項目と言える。前者は前記の計量的評価が高い項目であり、後者は同評価が逆に低い項目である。つまり共通的知見項目に対する評価は高いが、専門的知見項目の評価は低い。ここに研修・研鑽制度に工夫を要する余地があると言える。この二つの共通因子が全体の約52%に影響(寄与率)を与えている。なお両因子の相関性はPearson係数.357を示している。

(7) 業種別の異文化受容(レベル・点数)

次いで業種別の異文化受容(レベル・点数)を分析した。メーカー系と商社・金融系を比較すると、メーカー系の異文化受容度がレベル・点数ともに圧倒的に高いことが注目される(資料No.6)。メーカー系の企業活動分野は、投資認可申請～用地取得と工場建設～従業員採用と訓練～生産開始・販売と代金回収と、多面的且つ長期間にわたること、従業員も圧倒的に多いことから、組織内の異文化ノウハウの蓄積が大きいと見られる。これに対して商社系は売り買いの商機やビジネスチャンスをつかむことが重視されるので、ものの見方のタイムスパンがやや短いめかと推察され、従業員も少ない。金融系の顧客は在留邦人が多いことから、泥臭い異文化体験は比較的少ないと推察される。公的機関系のレベルは高いが点数は低い。これは赴任前研修制度が他業種に比べて充実していると見られるが、駐在期間は約3年と短いためであろう。

(資料No.6)「業種別の異文化受容(レベル・点数)」



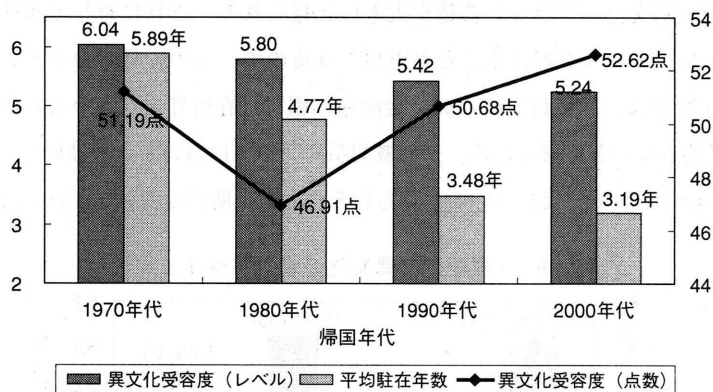
注1：公的機関とは大使館、JICA、JETROなどの政府系機関の駐在員、その他とは日本人学校教員、コンサルタントなどを含む。

注2：棒グラフはレベルを、折れ線グラフは点数を、()の数字は人数を表わしている。

(8) 赴任年代と異文化受容度

さらに赴任年代と異文化受容度（レベル・点数）との関係性を分析した。赴任年代による駐在年数は、1970年代（5.89年）→1980年代（4.77年）→1990年代（3.48年）→2000年代（3.19年）と、年代が新しくなるに従って駐在期間が短縮する傾向にある。これに伴い異文化受容度（レベル）も全体的に右下がり傾向を示すが、異文化受容度（点数）は逆に上昇傾向で推移し、両者は反比例の傾向を示している。1980年代の異文化受容度（点数）は何故か大幅に落ち込んでいる（資料No.7）。赴任年代と異文化受容度（レベル・点数）とに何らかの関連性があるとみられる。1974年1月の田中総理の訪インドネシア時に、反日・反華人暴動事件（いわゆるマラリ事件）が勃発したことがある。その暴動真相について、当時のスハルト大統領は「反日暴動を装ったクーデターであった」（日経新聞：私の履歴書）：1998/1）と述べているが、この暴動が現地の日本人社会に与えた衝撃は大きく、ある回答者は当時の緊迫した様子を次のように回想している。「ジャカルタ都心部の大通りに面した日系企業は一斉に自社看板を下ろし、対外活動を自粛し、一時閉塞状態に置かれた」（メーカー：回答者番号1）。1980年代の特異傾向は、このマラリ事件の底流影響も否定できないと思う。

（資料No.7）「赴任年代別の異文化受容度」



(9) 公私の異文化トラブルの共通性

駐在員は日常的に公私にわたる異文化トラブルとその対処に迫られている。業務上のトラブルは1人当たり平均2.3件、私的面のトラブルは同1.7件と、前者が35%も多い。業務上のトラブルと、家事使用人などとの私的面のトラブルの共通点を抜き出したところ、「ものの考え方」、「言葉」、「労働倫理」、「金銭問題」の4項目が全体の約60%にも達し、その構成比に共通性がある（資料No.8）。この4項目がインドネシア駐在の異文化トラブルの代表例を表わすものと言える。その底流にイスラム文化問題が潜在すると推察された。これらのトラブルの解決に当たっては、当然のことながら業務トラブルは仕事の関係者から、生活トラブルは現地の親しい

先任の日本人から入手するという、情報ソースの使い分けが伺えた。ジャパングループ発行の「ジャカルタ生活のしおり」が重宝されている。業務上情報というのは、例えば同じ工業団地内に操業する日系企業からの労務対策情報などが多いようである。また予期以上にインドネシア人情報、カウンターパートナー情報に頼っていることが伺えた。

(資料No.8)「異文化トラブルの構成比」

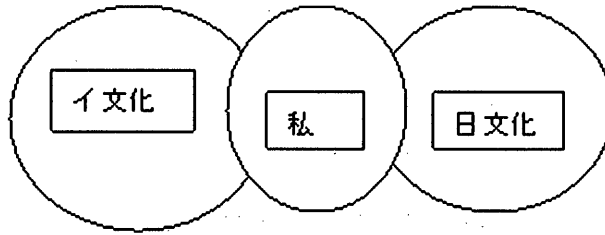
トラブル事例	業務面 (302件)	私的面 (207件)
ものの考え方	78件 (26%)	29件 (14%)
言葉	45件 (15%)	37件 (18%)
労働倫理	29件 (10%)	19件 (9%)
金銭貸借	24件 (8%)	32件 (15%)
小 計	176件 (58%)	117件 (57%)
その他	126件 (42%)	90件 (43%)
1人当たりの件数	2.3件	1.7件

(10) 超長期滞在者の複眼の目

回答者の中に在インドネシア20年超の超長期滞在者が153人中10人もおられた。サンプル数は僅か10人で即断はできないが、共通していることは、豊富な現地体験を有し、流暢なインドネシア語を喋り、仕事や生活上の不自由さをなんら感じさせないようである。時にはインドネシア人に対して厳しい指摘を行い、同時に傲慢な日本人に対しても厳しい批判を行っている。インドネシア寄りでも、日本寄りでもなく、複眼の目で両国文化を眺める謙虚な生活姿勢が感じられる。彼らはいわばジンメル言う「マージナルマン」(marginal man) 的存在に該当するのであろう。「マージナルマンとは異質な文化を持つ複数の集団(社会)に同時に属している人間、あるいはいずれの集団(社会)にも十分に属することができず、いわば各集団の境界領域に位置する人間」(社会学小辞典：有斐閣)である。代表して3人の意見を眺めて見る。

a.「私の文化的スタンスは、インドネシア寄りでも、日本寄りでもなく、第三文化の立場かと思っています。日本の文化もわかり、インドネシアの文化も理解していますが、かなり客観的にどちらも見られる立場になってきたと思います。ある時は日本人の誇りがありますし、ある時はインドネシア側に自分を位置づける場合がありますが、価値観は日本文化とインドネシア文化の両方とも完全には一致せず、下図になるかと思っています。中学時代の友人が私の事をだんだん国際人になってきたと表現しましたが、まさにそうだと思います」(翻訳家：同69)。

b.「仮に長期滞在者を、①自分の育った環境を維持しその中の文化で完結する人、②必要の程度だけ異文化なるものを理解しようとする人、③必要性だけでなく自ら異文化理解に努めよう



とする人の3タイプに分けるとすれば、単純な時間経過で全ての人の異文化理解が段階的に進化するとは思えず、それはきわめて属人的な問題だと思います。生活上、異文化と直面しなければ暮らせない人にとっては、異文化問題は生き死に繋がる切実な問題につながります。故に自国文化を見つめ直す以前に、からだ全体が異文化に浸って現地文化に同化せざるを得ないことになります。異文化理解する或いは観察することとは、対象と少し距離を置き、自分の持つ文化を維持できる人に限られてしまう。このタイプの人にとっては、時間の長さは問題にならず、関心の深さこそが異文化を理解の進化の前提になるのではないのでしょうか。さらに相互理解の意義を体験する段階は、異文化を鏡として自国文化を見直す必要があります。それには先ず自国文化についての深い洞察力が要求されるのではないのでしょうか。従って最後に相互理解にいたる可能性についても、それは属人的な問題であるがゆえに一般的には少ないと思います。また段階的に進化（深化）する説については、インドネシアに自分の居場所を持つ異邦人として段階的に進化させて行くものでしょう」（メーカー：同60）。

c. 「長く暮らすに比例して異文化を話題にしなくなる。時間と異文化理解の深化は比例しない。始めはインドネシアが大好き。だが失望は憮然となる。しかし十年も経つと、どちらの話にもにこやかに、微笑んで聞けるようになる。benci tapi rindu（筆者注：嫌いだけど好き）の境地だ。異文化はあるがままだに受け入れるしか手はない。興味を持ったり、疑問に思ったりしているうちはまだまだ語れないのではないだろうか。誤解されると困るが、背広やネクタイしている間は、あそこの異文化が近寄らないみたいだ。18年プラスアルファ暮らし、帰国して4年になるが、日本で学習したことの方がむしろ沢山あるような気もする。はじめはcinta indonesia（同：インドネシア好き）で、次がbenci（同：嫌い）になり、ネシア（同：インドネシアの略称）の馬鹿もんになり、やがてそんな話を微笑んで聞けるようになる。確かにあそこのものの考え方には憮然とする場合が多々ある。つまり物指しが違うのだ。また日本人が現地で最善の行動選択をしているかどうか疑問である。土壇場になると、現地の日本人は異文化理解など出来ようもなく、無条件にそれを受け入れるしかない」（自営業：同27）。

2. 調査結果の取りまとめ (要約)

ここで調査によって判明した事実、体験仮説を修正すべき点、調査によって得た新たな課題、及び駐在現場からの実践的提案の4点に整理する。

(1) 調査によって判明した事実

a. 前記のように文化変容のカーブ理論は、異文化受容レベルと所要年数(駐在年数)との具体的な関連性を明示していないが、今回調査によってインドネシア駐在4～5年の駐在員の帰国時点の異文化受容レベルは5～6段階であること、また4分野・20項目の平均点は48.41点(60.5%)であることが判明した。これによって駐在期間と異文化受容レベルとの平均的な関係性(メルクマール)が掴めたといえる。本調査による成果の一つであると考ええる。赴任前研修資料、あるいは現地勤務資料に資することができよう。しかしながら、この二つの数値(レベルと点数)は決して高くはない。赴任前研修あるいは現地研鑽活動に改善・工夫を図る余地が多いことを示している。4分野・20項目相互間の相関性を分析したところ、「インドネシア人との仕事・業務上の友好関係の構築」、「インドネシアの生活文化に親しむ機会」及び「多文化・異文化理解講座」の3項目と、他の項目との組み合わせの頻度が特に高いことが判明した。この3項目が現地勤務・生活・異文化理解を支える基幹的な研修・研鑽項目であると言えそうである。このことから推察されるように、日本人が不得手の多文化・異文化研修やイスラム関連知見の研修・研鑽に重点を置くべきであろう。

b. 異文化受容は1段階から8段階へ必ずしも直線的に進まず、上下動(↑↓)を繰り返しながら、緩やかな循環運動を描きつつ、レベルアップしていると推察される。勿論、駐在年数とレベルアップとは一致しない。異文化受容の時間軸(駐在期間)の目盛りは人によって異なる。人によってはカルチャーショックの段階が1年以上も続き、次の段階になかなか移れないという場合もあるし、短期滞在の間に次々とレベルアップをする場合もある。また異文化体験というのは、相手との取りあわせがもたらす悲喜劇であろう。つまりチャートにおける時間軸は一定というわけではなく、個人差が大きいことを示している。それは要するに赴任先の環境要因、研修・研鑽活動、異文化に対する知的関心などの総和に左右されると言える。

c. 4分野・20項目の活動評価の中心点(2.41)以下の項目は、いずれもイスラム文化関連にかかる研修あるいは研鑽活動に集中している。政治・経済などの上層文化情報については、むしろ日本で入手しやすいことが多いが、生活情報やイスラム文化などの基層文化情報は現地でないと分からないことが多い。つまり見えにくい氷山の水面下に相当する基層文化情報がレベルアップの鍵を握っているといえる。4分野・20項目のトータルバランスのよい駐在員の異文化受容レベルは高いといえる。どの国の駐在時にも要求される共通的知見と、インドネシア特有ある

いはイスラム文化にかかる専門的知見の二つの共通因子が存在すると推察され、前者の計量的評価は高く、後者の同評価は低いことが判明した。また公私に共通する異文化トラブルは、「ものの考え方」「言葉」「労働倫理」「金銭問題」の4項目であり、その底流にイスラム文化問題が潜在していると推察された。

(2) 体験仮説の修正

体験仮説の一部修正を行う。帰国時にチャートの7～8レベルに達したのは32名(26%)にとどまっている。つまりレベルアップの程度は人によって相当のバラつきがあり、特に6段階以上へのステップアップには研鑽、勤務・生活環境などの如何により、相当の振幅性があるといえる。これは示唆深いものがある。したがって1段階から8段階への時間距離はおおよそ均等であろうとの筆者の体験仮説は修正を要する。また7レベル以上の期間距離の図示拡大、超長期滞在者の存在発見に伴う図示修正、及びレベル7段階の「相手との相互啓発が可能」の「相手」の文言削除である。なおレベル1～6の図示表示は不変である。

(3) 新たな課題

a. 駐在期間は異文化受容(深化)のレベルアップには寄与しているが、異文化受容度(点数)のレベルアップには寄与していない。このギャップ感の究明は判然としなかった。嫌な記憶はなるべく忘れようとするが、美しい記憶はいつまでも残るという心理的効果は否定できないと考える。故に帰国年代の古い駐在員の異文化受容(深化)のレベルは高く、新しい駐在員のそれはレベルが低いともいえる。これに対して異文化受容(点数)は近年、赴任前研修がそれなりに充実してきたこと、食住問題など現地の生活環境も格段に改善されたことなどが指摘できる。故に帰国年代の新しい駐在員の異文化受容(点数)は高いといえる。しかしこの点の検証は不十分に終わった。またメーカー系、あるいは長期・大規模プロジェクトの企画・開発を行う企業の異文化ノウハウの蓄積は高いと推察された。またインドネシア投資進出に豊富な経験を有する紡績、林業、金融系企業の赴任前研修システムは比較的よく整備され、同駐在員の異文化受容レベルは高いと推察された。こうしたことから、この種の異文化体験調査はそのノウハウ蓄積が高いと見られる業種を重点的に実施するのが適していると考えられる。さらに追試の必要がある。

b. 1994年にインドネシア政府は資本自由化(100%)を実施した。このことは現地資本との合弁義務付けがフリーになり、日本企業の経営戦略方針がより優先できることを意味する。自由化によって、それまで過去5年間の対インドネシア投資(新規案件)は年間約51件であったものが、1995年以降の5年間は104件に倍増している。ある長期駐在員はこれについて「自由化によってアセアン域内での分業補完化、生産と販売の分離、孫会社への事業移転、税制対応な

どにより、日本企業の事業展開スタイルが大きく流動化したこと、労組活動の規制緩和・激化により、労働争議の多発化傾向にあるなど、異文化トラブルの多発化が憂慮される」と回答している（メーカー：同23）。このように投資環境の変化と異文化受容との関連性は本調査によって得た新たな課題である。さらに追試の必要性がある。

c. ホフステードは第四段階のcケースに該当する者は、ローマ人以上にローマ人らしくなる、と推察している。しかしながら、ローマ人以上にローマ人らしくなるというのは、ヨーロッパのように国境が陸続に接し、戦争などによって、文化、民族、宗教が絶えず交流を繰り返し、且つ言語関係に共通性がある地域における特有の社会・文化現象ではないだろうか。林周二は「その人の言語は、その人が青年時代（15～20歳）に身に付けたものが、その人の母国語になり、それがその人の母文化の根底をなす」（『経営と文化』）と述べている。残念ながら日本・インドネシア間は海路で6,000km以上も離れている。稲作文化や染織文化に共通性があり、あるいは言語の一部に類縁性があるとしても、基層文化にあたる宗教文化の共通性は極めて少ない。前記の三人の超長期滞在者の意見から推察されるように、彼らが日本・インドネシア文化の中間領域のマージナルマンに該当するとしても、その価値観はまさしく日本人そのものであって、少なくともインドネシア人のそれではない。要するに青年時代までに日本で教育を受けた日本人はインドネシア人になりきれないのであろう。従って駐在員がインドネシア人になりきれんというは、極めて稀なケースであると考ええる。

（4）駐在現場からの実践的提案

最後に調査結果に基づいて駐在現場からの実践的提案を行いたい。その一は4分野・20項目のバランスの取れた研修・研鑽活動が望まれることから、特に赴任前研修と現地研鑽活動の改善・充実、具体的にはイスラム関連研修・研鑽の充実を提案したい。その二は派遣元及び派遣先の両組織内における異文化対応ノウハウの蓄積、前任者と後任者間のノウハウ伝達システムのさらなる整備を提案したい。その三は異文化ノウハウ伝達という観点から、超長期滞在者の持つ豊富な体験を伝達する「異文化語り部バンク（仮称）」をジャカルタに設置することを提案したい。これらの制度的な拡充と整備を図ることによって、駐在員の異文化受容がさらにすすみ、勤務活動とそれを支える生活活動がより円滑化できると考える。

おわりに

ヒト、モノ、カネ、情報が飛び交うグローバル化時代、異文化問題の重要性はますます加速度を増していくものと見られる。しかし異文化問題は間口が広く、奥行が深い、なかなか難しい国際的問題でもある。冒頭に述べたように、今回の調査作業を通じて、インドネシアを含め

た途上国勤務の要諦は、一に安全、二に健康、三・四に異文化問題、五に仕事ではないかと、改めて痛感させられた。相互理解を通じて国際化を図るという論調を仄聞するが、これまで論述してきた異文化受容の困難さを考えると、これは一種の奇麗事ではないかとも考えさせられた。多くの回答者から寄せられた異文化体験・対処意見、異文化受容の段階的深化の妥当性、文化・異文化概念などにかかる意見分析については、別の機会に報告したい。最後に本調査はインドネシアの駐在活動に関するほんの一側面を捉えたに過ぎないので、この分野における識者の助言を是非お願いしたいと思う(了)。

注記：「調査票の内容」

- (1) 質問内容：(約60項目：A4で10枚)
 - a. 異文化体験にかかる個別設問(47項目)、b. 異文化受容の深化(進化)評価、c. 4分野20項目の活動に対する評価、d. 異文化体験・対応問題などにかかる自由記述意見、その他
- (2) 回収状況：390人中153人から回収(39%) うち有効回答数は144通。調査は即時応答性の良い電子メール調査を重用。回収内訳は電子メール101人/約250人(回収率40%)、郵送37人/約100人(37%)、現地訪問15人/約40人(38%)。
- (3) 調査対象者：メーカー、商社、政府系職員、日本人学校教員、ODA関係者、その他。学歴は98%が大卒以上。管理職は80%。女性は10%。赴任年代は1950～60年代10人、70年代37人、80年代32人、90年代以降50人と、回答者の64%が最近20年内に赴任・帰国。
- (4) 調査用語の定義
 - a. 「インドネシア」=ジャワ島の首都ジャカルタ周辺地域
 - b. 「インドネシア人」=ジャカルタ周辺地域のインドネシアの人々
 - c. 「駐在員」=首都ジャカルタ周辺地域に勤務・生活する日本人駐在員又は同帰国者
 - d. 「文化」=文化概念は多義にわたるので、ここでは生活様式や精神のあり方を指している
 - e. 「異文化」=日本文化以外の文化、ここではインドネシア文化
 - f. 「イスラム文化」=インドネシアにおけるイスラム文化
 - g. 「異文化トラブル」=駐在員が日常的に体験している日本・インドネシア文化の差異にかかるトラブル

〔参考文献〕

- (1) Greert Hofstede 1992 *Cultures and Organizations, Software of mind*
(岩井紀子・岩井八郎訳『多文化世界1994』(有斐閣))
- (2) 高橋準郎 1994, 1995 「ジャカルタ在留邦人の家庭生活・その1, 2」『淑徳大学紀要』
- (3) 青木 保 2002 『異文化理解』(岩波新書)
- (4) 林 周二 1988 『経営と文化』(中央公論社)
- (5) 小杉 泰 1994 『イスラームとは何か』(講談社現代新書)
- (6) 片倉もとこ 1988 『イスラームの日常世界』(岩波新書)

- (7) Taufic Adbuilah 1985 *Islam di Indonesia* (白石さや・白石隆訳1985)
『インドネシアのイスラーム』(めこん)
- (8) Arifin Bey 1975 *The Indonesian Identity* (奥源三編訳1998)
『インドシアのこころ』(めこん)
- (9) 梅棹忠夫 1979『東南アジア紀行』(中公文庫)
- (10) Abdul Irsan 2006『POLITIK DAN REFORMASI DI JEPANG』(宍戸久美子訳2006)
『インドネシア人外交官の見た日本』(オフィス・プロモシ)
- (11) 金沢吉展 1988『異文化とつきあうための心理学』(誠信書房)
- (12) ジェトロ・ジャカルタセンター1996『インドネシア・ビジネスガイド』(JETRO)
- (13) 北端辰昭他共編 1996『インドネシア・ハンドブック』(ジャカルタ・ジャパクラブ)
- (14) 大槻重之 1991『インドネシア百科』(関西電力)
- (15) 大槻重之ホームページ「インドネシア専科」(<http://www.jttk.zaq.ne.jp/bachw308>)
- (16) 小牧利寿 2004『ゴム時間共和国インドネシア』(日本経済新聞)
- (17) 中原 洋 2005『腐敗と寛容インドネシア・ビジネス』(東洋経済)
- (18) スハルト大統領「私の履歴書」(日経新聞：1998/1/1～1/31)、その他

(きたばた たつあき 社会学研究科社会学専攻修士課程修了)

(指導：千葉 芳夫 教授)

2006年10月19日受理

